

0-8-39

看護管理実践能力向上を目指した係長会での取り組み

釧路赤十字病院 看護部係長会

○いぬき岩崎 みき美輝、くろだ鎌田 さよ、た田 佳代、ひまろ目黒 うみ宇美、いづま塚本 ゆき由香、いづま大塚 ち子知子

【目的】2年間、係長として看護管理能力向上のために取り組んだ看護管理実践課題の成果を明らかにする。
【方法】平成27年度、28年度に係長が取り組んだ看護管理実践課題レポートを7つの問題解決プロセス（1問題を見出す2現状を把握する3原因を明らかにし課題を設定する4解決策を立案する5チームで実行する6結果を評価し仕組み化する7成果を広め共有する）に沿って分類し到達度の変化を分析した。また小集団の意見交換記録の分析を行った。
【対象】平成27年度28年度の2年間で看護管理実践課題を行った10名係長経験年数2～15年 認定管理者研修ファーストレベル課程修了者7名（以下研修）
【看護管理実践課題取り組み過程】看護単位における看護管理実践課題計画書を作成した。少数数グループを編成し意見交換を重ね進めた。各グループに認定管理者が1名アドバイザーとして参加した。年度末に看護管理者参加の場で成果報告として発表した。
【倫理的配慮】施設内の倫理委員会で承諾を得た。
【結果】
1. 平成27年度は、問題点を見出すもしくは現状を把握するまで行えた者は8名であった。チームで実行するもしくは成果を広め共有するまで行えた者は2名であった。
2. 平成28年度は平成27年度の学習により問題解決プロセスが進んだ者は6名であった。解決策を立案するまで行えた者は1名、チームで実行するまで行えた者は3名、成果を広め共有するまで行えた者は2名であった。
3. 研修の参加の有無は影響していない。
4. 係長経験年数は影響していない。
【考察】研修の有無や係長経験年数は、看護管理実践課題の取り組みに影響しない。係長会という場で意見交換を通し課題の取り組み過程を学ぶことは、個々が抱える問題を明確化し課題解決のために計画的に取り組むことに繋がり効果的であった。

0-8-41

院内看護研究に対する看護管理者のニーズ

さいたま赤十字病院 看護部

○ふるまや小舘 ともみ智美、この小野寺 のり澄

【目的】当院では、キャリア開発ラダーに基づく院内看護教育の一環に看護研究を位置付け、毎年院内看護研究発表会での発表以外に、院外学会への発表も積極的に行ない、各研修生のキャリア形成に寄与している。この研修は約1年間を通して行なっているが、研修生を輩出している管理者の協力が非常に重要となる。今回は、当該研修に対する管理者のニーズを把握することで、今後の研修のあり方を検討する資料とすることを目的とする。
【方法】記述的研究デザインとし、当該研修指導の外部講師を本研究協力者として質問紙作成を行い、平成28年度院内研究発表会に参加した管理職に配布し、得られたデータは記述統計で分析した。
【倫理的配慮】質問紙に研究参加の自由と匿名性の確保についての約束を記載し、回答の自由意志を尊重した。本調査は、看護部の承諾を得て行った。
【結果・考察】全回答数は51名（師長19名、看護係長32名）であった。当該研修に期待するスキルとして、師長は「必要なエビデンスを文献を検索して見つけるスキル」、「論理的に考えを組み立てる能力」の順で期待しており、係長は、「論理的に考えを組み立てる能力」、「必要なエビデンスを文献を検索して見つけるスキル」の順で期待していることがわかったが、両者に大きな差はなかった。
一方、当該研修の指導方針について、師長は、「看護研究で学習する内容をもう少し基本的で優しい内容にした方が良い」と考えている一方で、係長は難易度はどちらでもないと考えていた。師長・係長共に「院外で積極的に発表した方が良い」という考えが多かった。「適切な資料を見つけ、読み取る力」については、係長よりも師長の方が期待しているということがわかった
【結論】 管理者は現在の研修方針に概ね賛成であるが、研修生の特性に合わせた指導の必要性も感じていた。

0-8-43

病棟再編における教育支援への取り組み

山口赤十字病院 包括ケア病棟

○いしい石井 ましこ佳子、おち沖 ち子智子、まつ松岡 はるな早苗

地域包括ケア病棟開設の方針により、病棟編成が行われることとなった。当病棟は整形外科単科病棟から地域包括ケア病棟として運営準備を進め、整形外科はA病棟に移行することとなった。準備期間は3カ月。その短期間でA病棟スタッフへ整形外科看護に必要な看護実践能力が習得できる支援を実践した。行動計画として、1.A病棟が必要とする整形外科看護を明確にする 2.知識・技術の教育支援を行う 3.OJTの環境整備として当病棟への研修体制を整える 4.A病棟へのリリーフ支援体制を整え、整形外科看護の直接指導を実施 5.術後合併症リスクの低い疾患から段階的に受け入れられるように疾患を選別する 以上の5点について立案・実施を行った。整形外科看護は整形外科特有の医療器具が多く、それらの取り扱い方法を習得する事が整形外科看護を実践していく上で重要となってくる。その為、行動計画2を実施後、行動計画3のOJT研修を行った。しかし1日の研修で学ぶ事が出来る看護技術には限界があり、机上の学習だけで看護を実践する事にA病棟スタッフは強い不安、ストレスを感じていた。その問題を解決するために、行動計画4のA病棟へのリリーフ体制を整え、直接看護技術の指導を行った。この事は、A病棟スタッフにとっては整形外科看護を実践する上での自信に繋がったと考える。準備開始から3カ月後、整形外科はA病棟に完全移行することができた。今回は大幅なスタッフの人事異動を行わずに病棟再編を行った。今後も病棟再編が行われることは必須であり、専門科病棟ではなく混合病棟としての体制作りが必要となってくる。今回行った支援体制は、煩雑な業務を行いながらスタッフの不安やストレスを少しでも軽減できる教育支援体制として有効な手段であると考ええる。

0-8-40

看護師長主体で取り組むマネジメント研究会

富山赤十字病院 看護部

○やまもと山本 ひり百合、しん酒井 しづみ香津美

【はじめに】看護部所管の業務管理、運営に関する審議や各部署における課題を協議することをねらいとして看護師長会議を開催している。1時間と限られた会議の中で、意見を交わしあう事が難しい現状であった。そこで、会議ではなく、各部署の看護師長が交流できる場を設けることで、現場の問題提起や意見交換、新人看護師長・看護師長間のサポートができると考え、平成20年マネジメント研究会を発足した。
【目的】看護管理者としての知識や情報の共有及び実践現場における問題を共に考え管理者としての成長と協働により組織マネジメントを行う。
【活動】マネジメント研究会は外来と病棟部門に分かれて発足し、発足後数年は看護部からの課題提示やサポートを受け、会を進めてきた。しかし、現場で起こっている課題について取り組みたいと意見があり、平成24年マネジメント研究会の運営や取り組みたい課題についてアンケートをとった。その結果、師長のみでの運営とし、部署の組織マネジメントを行うため、保健医療福祉および看護の政策や動向、診療報酬改定に伴う情報などを収集、共有化し、課題を抽出するように変化してきた。また、看護管理に関する学会や研修会に参加し、看護管理に関する学びを深めるようになった。マネジメント研究会の内容は、労務管理や看護の質評価、病院機能評価に関する学習会、医療事故報告制度、病院と地域をつなぐ患者支援センターや在宅療養支援などの学習と課題に取り組んだ。
【結論】マネジメント研究会を発足して10日目、看護師長は自部署のみでなく、看護部、病院組織全体をみて部署管理を考え、課題を見出し、情報共有、意見交換し、課題達成することができるようになった。また、看護管理実践を語ることでリフレクションする場となり、承認を得る機会となった。

0-8-42

クリニカルパス教育－兼任看護師の活動－

前橋赤十字病院 クリニカルパス委員会

○さいとう齋藤 はるみ春美、のぶ増田 みづ由美子、いづ戸塚 ひろ広江、そ曾田 しづ雅之、えり堀江 けん健夫、あすか安東 たけ立正

【はじめに】当院では、2008年からパス兼任看護師（以下、兼任看護師）が配置された。主な活動内容は電子パスの作成・運用支援、パスに関する教育である。的確なPDCAサイクルを回すためにも看護師のパスに関する教育は重要である。兼任看護師の院内のパスに関する教育活動について報告する。【活動内容】院内の教育にはキャリア開発委員会が各レベルの研修の企画、運営を行っており、兼任看護師はパスに関する研修で講師として参加している。対象はレベル1・2・3と分けており、レベル1はパスの基礎用語、アウトカム評価、バリエーション要因について、レベル2は事例を用いてパスの作成を行っている。レベル3では事例を用いてバリエーション収集と分析の手順を学び、パスの改訂を行っている。また毎年パス大会では全職種を対象にレベル1の研修内容をクイズを交えてレクチャーしている。各部署がパスの疾患や検査の簡単な説明とともにそのパスのアウトカムやタスクの設定理由などを交えながらパスを紹介し理解を深めてもらうパス鑑賞会や、作成・改訂に支援を必要とした部署に対してパスを作成するパス作成会、バリエーション分析会の開催を支援している。【考察】パスの作成・バリエーション収集と分析、パス改訂については担当者になれば経験することが少ない。そのため研修でアウトカム・タスク設定の工程を経験しバリエーション分析を実際に行うことでバリエーションの詳細な記録とその必要性の理解が深まる。パス鑑賞会ではそれらを含めパスの紹介をするため発表者の再認識にもつながる。【結論】パスのPDCAサイクルを回すにはパスを正しく理解し運用していく必要がある。すべての看護師がパスを正しく理解するために継続した教育活動が重要である。

0-8-44

ナラティブレポートからみたエルダーの実践と成長

石巻赤十字病院 看護部

○たかはし高橋 じゅんこ純子、さき佐々木 さち幸枝

背景 新人看護師の増員に対応するため、平成26年度より全員を実地指導者とし、さらに包括的に新人看護師の成長を支援するエルダーをおいた。これは、役割を通してエルダー自身も成長することを目的とした「育み育まれる」教育システムである。
【目的】新人看護師への支援場面のナラティブレポートからエルダーの実践と成長を評価する。
【方法】期間 平成28年4月～平成29年2月
対象 エルダー35名
内容 約1年後のエルダー研修にて、新人看護師への支援場面についてナラティブレポートを作成する。
評価 レポート内容からエルダーの実践と成長を評価する。
【結果】指導場面の種類をみると、業務に関すること37％、看護過程に関すること35％、コミュニケーションに関すること14％、手順・技術に関すること14％であった。支援結果については、成功体験が69％、失敗体験が31％であった。成功体験の中には、失敗体験後のエルダーの行動変容が新人に好影響を与えたものが多かった。失敗体験者の55％が、支援方法に関する修正点などテクニカルな気づきがあった。成功体験者は88％が自身の成長に関する記載があり、効果的な支援方法、新人看護師の成長の喜びと今後の期待、新人看護師や所属チームに対する愛着、役割遂行の達成感、自身の抱負、看護観の再確認など多岐にわたった。
【結論】エルダーが育成上重要と認識している事項は、業務と看護過程であった。ほとんどのエルダーが自身の成功体験を評価しており、これは新人看護師の評価の視点にもつながっていると考ええる。エルダーは失敗から支援方法を改善しており、PDCAサイクルを回していることが分かった。成功体験のナラティブは失敗体験に比べ、より深く内省され、視野の広がりやモチベーションの向上につながった。